

枕崎市における女性職員の活躍の 推進に関する特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月 1 日
令和 3 年 3 月 3 1 日
令和 8 年 3 月 3 1 日
枕 崎 市 長
枕 崎 市 議 会 議 長
枕 崎 市 教 育 委 員 会
枕 崎 市 選 挙 管 理 委 員 会
枕 崎 市 農 業 委 員 会
枕 崎 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会 委 員 長
枕 崎 市 代 表 監 査 委 員
枕 崎 市 公 平 委 員 会
枕 崎 市 消 防 本 部 消 防 長
枕 崎 市 立 病 院 事 業 の 管 理 者

◎基本的な考え方

枕崎市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第19条に基づき、枕崎市長、枕崎市議会議長、枕崎市教育委員会、枕崎市選挙管理委員会、枕崎市農業委員会、枕崎市固定資産評価審査委員会委員長、枕崎市代表監査委員、枕崎市公平委員会、枕崎市消防本部消防長、枕崎市立病院事業の管理者が策定する特定事業主行動計画である。本計画は前計画の計画期間（10年計画）が令和8年3月末で満了することに伴い、これまでの結果を踏まえると共に、把握項目の見直し等を行い、前計画に続く計画として策定するものである。

1 計画期間

法は、令和17年度までの時限立法となっていることから、次のとおり計画期間を定める。

【前期計画期間】

令和8年4月1日から令和13年3月31日（5年間）

【後期計画期間】

令和13年4月1日から令和18年3月31日（5年間）

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、枕崎市特定事業主行動計画策定推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、消防本部事務局、市立病院事業事務局、水道事業事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、それぞれの事務局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

【実績】

| | R4 | R5 | R6 | R7 | 目標値 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 採用者の女性の割合 | 31.3% | 31.3% | 41.2% | 44.4% | 40% |
| 採用試験受験者の女性の割合 | 22.4% | 28.4% | 34.0% | 26.8% | 40% |

採用職種の違いなどにより、年度によってばらつきはみられるものの、令和6年度及び7年度の実績として、女性職員の採用割合 40%は達成できた。ただし、採用試験受験者の女性割合については、いずれの年度においても目標値を達成できていない状況にあることから、引き続き取組を進めていく必要がある。

【目標】

- ① 職員全体に占める女性職員の割合を高めるため、採用試験の受験者総数に占める女性割合を40%以上確保することとし、採用者の女性割合を40%程度とする。
 - ② 技術職の受験者を増やすための方策を検討する。
- ☆この目標達成のため、令和12年度までの各年度において取り組んでいく。

(2) 時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進

長時間勤務は、健康面に悪影響を及ぼすだけでなく、子育て中の職員にとっては仕事と子育ての両立を難しくすることから、深夜勤務や時間外勤務の制限について周知し、弾力的な勤務時間の検討を行うなど、より一層の超過勤務の縮減に努める。

年次有給休暇の取得促進は、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するだけでなく、子育て中の職員に子どもと触れ合う時間を確保させるものです。また、休暇を取得しにくい職場は、時間外勤務の多い職場と同様、女性の職業生活における活躍を阻害する要因となることから、年次休暇の取得目標を定め、夏季休暇期間中の取得促進を図るなど、各職員への周知を図ります。

- ① ノー残業デイ（水曜日）を徹底するため、庁内グループウェア等により注意を喚起するとともに、管理職員による一斉定時退庁を勧奨するようにする。
- ② 部署ごとの時間外勤務の状況から、時間外勤務の多い職場の管理職から聞き取りを行った上で、注意喚起を行うとともに、原因等について検証を行う。
- ③ 時間外勤務の多い職員に対しては、産業医による健康相談を促すなど、健康面における配慮を充実させる。
- ④ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮できるよう該当部署において業務分担の見直しを行う。
- ⑤ 妊娠中の職員に対しては、原則、時間外勤務を命じないこととする。

【実績】

| | R3 | R4 | R5 | R6 | 目標値 |
|------------|------|------|------|-------|-------|
| 年次休暇平均取得日数 | 8.0日 | 7.8日 | 9.3日 | 10.1日 | 10.0日 |

年次有給休暇平均取得日数については、上記取組などもあり、取得日数の増加が確認され、令和6年度には目標値（10.0日）を達成した。ただし、単年度において達成値をわずかに超えた状況であるため、引き続き、これまでと同様の目標値とし、継続して目標値を達成できるような取組を進めていく必要がある。

【目標】

☆令和12年までの各年において年次有給休暇の平均取得日数の目標を10日以上とする。

☆①から⑤については、令和12年度までの各年度において取り組んでいく。

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

女性職員を様々な部署に積極的に配置するなど、係長・主幹・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

【実績】

| | R4 | R5 | R6 | R7 | 目標値 |
|----------|------|------|------|------|-------|
| 管理職の女性割合 | 8.3% | 8.1% | 8.3% | 6.1% | 10.0% |

管理職の女性割合については、いずれの年度においても目標値を達成できていない状況であり、引き続き取組を進めていく必要がある。

【目標】

☆令和12年度までに課長、参事の職に占める女性の割合を10%にすることを目標とする。

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【実績】

| | R4 | R5 | R6 | R7 | 目標値 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 課長・参事 | 8.3% | 8.1% | 8.3% | 6.1% | 10% |
| 主幹 | 12.5% | 8.3% | 9.8% | 9.8% | 20% |
| 係長・技師長 | 10.5% | 14.3% | 12.5% | 22.7% | 30% |
| 参事補 | 40.5% | 50.0% | 40.7% | 36.0% | — |

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合については、いずれの年度においても目標値を達成できていない状況であり、引き続き取組を進めていく必要がある。

【目標】

☆令和12年度までに、各役職段階にある職員に占める女性の割合を、参事補を40%、係長・技師長を30%、主幹を20%、課長・参事を10%とすることを目標とする。

(5) 男女別の育児休業取得率

育児休業を取得しやすいよう、必要な情報提供や職場の環境整備に取り組んでいく。
また、男性の仕事と家庭生活の両立は、男性自身のワーク・ライフ・バランスの改善のみならず、女性の活躍推進、ひいては、少子化対策の観点からも極めて重要なことから、男性職員の育児休業の取得が図れるよう努める。

【実績】

| | R3 | R4 | R5 | R6 | 目標値 |
|------|-------|-------|-------|-------|------|
| 男性職員 | 11.1% | 30.0% | 55.6% | 57.1% | 10% |
| 女性職員 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

これまでの育児休業取得促進に向けての様々な取組もあり、すべての職員において目標値を達成し、男性職員の取得率は年々上昇してきている状況であるが、今後はさらに積極的な取組を進めていく必要がある。

【目標】

☆令和 12 年度までに男性職員の育児休業取得率を 85%以上とすることを目指す。
なお、男性職員に関しては、取得期間の目標を 2 週間以上とし、すべての職員における育児休業取得日数の分布状況の把握に努めるものとする。

(6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児のための休暇取得率

子どもの出産時に、配偶者をサポートすることから育児の第 1 歩が始まる。父親となる男性職員が育児の喜びを実感するためにも、職員の妻が出産する場合の特別休暇の取得を促進する。

【実績】

職員の妻が出産する場合の特別休暇の取得率

| | R3 | R4 | R5 | R6 | 目標値 |
|------|-------|------|------|------|------|
| 男性職員 | 88.9% | 100% | 100% | 100% | 100% |

職員の妻が出産する場合の特別休暇の取得率については、近年目標値を達成している状況ではあるが、これを継続していくためにも引き続き取組を進めていく必要がある。

【目標】

☆職員の妻が出産する場合の特別休暇の取得率を 100%とすることを目指す。また、取得日数の分布状況の把握に努めるものとする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、消防本部事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- (1) 男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組や相談体制の充実を図る。
- (2) ハラスメントが女性の就業継続の妨げとならないよう、男性職員・女性職員を問わず、各種研修や職場の環境整備等を通じて、ハラスメントが起らないようにする環境を整える。
- (3) 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。
- (4) 各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に周知するとともに、庁内グループウェアで常時閲覧できる状態にする。
- (5) 女性職員を様々な部署に積極的に配置し、多様性を持った組織の構築を図る。
- (6) 係長・主幹・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- (7) 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。
- (8) 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- (9) 年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への周知を図る。
- (10) 毎週水曜日を定時退庁日に設定し、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- (11) 会計年度任用職員について、必要な業務研修を実施する。
- (12) ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

【目標】

☆令和12年度までに、以上の取組を実施していく。